

**INTERNALISASI NILAI KEARIFAN LOKAL PELA GANDONG DALAM
MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA UNTUK PENINGKATAN KINERJA
GURU**

Liyona Aty R Puttileihalat¹, Rudolf Kempa², Paul Arjanto³

^{1,2,3}Program Studi Manajemen Pendidikan,
Universitas Pattimura, Ambon, Indonesia
¹liyonaputtileihalat08@guru.sd.belajar.id

ABSTRACT

This study examines the internalization of Pela Gandong local wisdom values within human resource management (HRM) as a strategy for improving teacher performance at SD Inpres 21 Ambon, Nusaniwe District, Ambon City, in the Academic Year 2025/2026. Employing a qualitative approach with a single instrumental case study design (Stake, 1995), this research explores how Pela Gandong values — Masohi (mutual cooperation), Ain ni ain (mutual assistance), Hidup orang basudara (brotherhood across religious and ethnic lines), and Sasi (respect for communal rules) — are operationalized by the school principal in HRM practices, and their impact on organizational climate and teacher performance. Data were collected through in-depth interviews with 9 key informants (principal, 4 senior teachers, 2 junior teachers, 1 school committee member, and 1 supervisor), participatory observation over 4 weeks (July–August 2025), and document analysis. Data analysis employed the Miles, Huberman, and Saldaña (2014) interactive model using NVivo 14. Findings reveal that SD Inpres 21 Ambon has developed four distinctive Pela Gandong-based managerial mechanisms: inter-religious Masohi teacher groups, consensus-based (musyawarah mufakat) staff meetings, Ain ni ain mentoring for junior teachers, and a Sasi-based community agreement. These mechanisms strengthen bridging social capital, foster collective professional identity, and enhance affective commitment to the school — collectively driving sustained improvement in teacher performance. This study contributes the MSDM-KL Model (Local Wisdom-Based HRM) as an original three-layer conceptual framework: values — practices — outcomes, with significant policy implications for educational HRM in Maluku Province.

Keywords: *Pela Gandong, Educational HRM, Teacher Performance, Local Wisdom, Case Study, SD Inpres 21 Ambon*

ABSTRAK

Penelitian ini mengkaji internalisasi nilai kearifan lokal Pela Gandong dalam sistem manajemen sumber daya manusia (SDM) pendidikan sebagai strategi peningkatan kinerja guru di SD Inpres 21 Ambon, Kecamatan Nusaniwe, Kota Ambon, Tahun Ajaran 2025/2026. Menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus tunggal instrumental (Stake, 1995), penelitian ini mengeksplorasi bagaimana nilai-nilai Pela Gandong — Masohi (gotong royong), Ain ni ain (saling menolong), Hidup orang basudara (persaudaraan lintas agama dan suku), serta Sasi (penghormatan aturan bersama) — dioperasionalkan oleh kepala sekolah dalam praktik manajemen SDM dan dampaknya terhadap iklim organisasi serta kinerja guru. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam kepada 9 informan kunci, observasi partisipatif selama 4 minggu (Juli–Agustus 2025), dan studi dokumentasi. Analisis menggunakan model interaktif

Miles, Huberman, dan Saldaña (2014) dengan NVivo 14. Temuan menunjukkan SD Inpres 21 Ambon telah mengembangkan empat mekanisme manajerial berbasis Pela Gandong: kelompok Masohi antarguru lintas agama, musyawarah mufakat dalam rapat dewan guru, mentoring berbasis Ain ni ain, dan community agreement berbasis Sasi. Mekanisme ini memperkuat modal sosial bridging, membangun identitas profesional kolektif, dan meningkatkan komitmen afektif guru — yang secara agregat mendorong peningkatan kinerja guru secara berkelanjutan. Penelitian ini menghasilkan Model MSDM-KL (Manajemen SDM berbasis Kearifan Lokal) sebagai kerangka konseptual tiga lapis orisinal: nilai — praktik — dampak, dengan implikasi kebijakan yang signifikan bagi pengelolaan SDM pendidikan di Provinsi Maluku.

Kata Kunci: Pela Gandong, Manajemen SDM Pendidikan, Kinerja Guru, Kearifan Lokal, Studi Kasus, SD Inpres 21 Ambon

A. Pendahuluan

Manajemen sumber daya manusia (SDM) dalam pendidikan tidak dapat dilepaskan dari konteks sosial-budaya tempat sekolah berada. Di wilayah Maluku, dimensi budaya ini memiliki nuansa yang sangat khas karena diperkaya oleh keberadaan sistem kearifan lokal Pela Gandong — suatu ikatan persaudaraan adat lintas agama dan lintas suku yang telah berlangsung berabad-abad (Bartels, 1977; Leirissa, 1996). Pela merujuk pada perjanjian antardua negeri atau lebih untuk saling mendukung; Gandong (dari Melayu Ambon: ‘saudara sekandung’) merujuk pada ikatan asal-usul leluhur yang sama. Nilai-nilai intinya meliputi: Masohi (gotong royong), Ain ni ain (saling menolong), Hidup orang basudara (persaudaraan lintas agama dan suku), serta Sasi

(penghormatan pada aturan bersama).

Namun demikian, potensi kearifan lokal ini kerap belum dioptimalkan secara sistematis dalam tata kelola SDM pendidikan formal, khususnya di tingkat satuan pendidikan dasar. Kajian-kajian terdahulu umumnya bersifat deskriptif-historis dan belum menyentuh operasionalisasinya dalam sistem manajemen SDM sekolah formal (Rahawarin, 2020; Tanamal, 2021).

SD Inpres 21 Ambon, berlokasi di Jalan Dr. Kayadoe, Kelurahan Kudamati, Kecamatan Nusaniwe (NPSN: 60103166; Akreditasi A; berdiri 1977), merupakan sekolah dasar yang telah menunjukkan praktik manajemen SDM yang berbeda dibandingkan sekolah-sekolah sekitarnya. Kajian

awal peneliti menemukan adanya program inovatif berbasis nilai Pela Gandong yang diinisiasi oleh kepala sekolah, seperti pembentukan kelompok Masohi antarguru lintas agama, musyawarah mufakat dalam rapat dewan guru, dan mentoring berbasis Ain ni ain. Praktik-praktik ini diduga berkontribusi terhadap iklim organisasi yang kondusif dan kinerja guru yang tinggi (rata-rata 78,9 pada instrumen IPKGAK) — tertinggi di antara sekolah-sekolah di koridor Jalan Dr. Kayadoe Kecamatan Nusaniwe.

Fenomena ini memunculkan pertanyaan mendasar yang tidak dapat dijawab oleh pendekatan kuantitatif semata: Bagaimana nilai-nilai Pela Gandong diinternalisasikan ke dalam praktik manajemen SDM sehari-hari? Mekanisme apa yang menghubungkan nilai budaya tersebut dengan perilaku profesional guru? Pertanyaan-pertanyaan ini menuntut pendekatan kualitatif yang mampu mengungkap proses, makna, dan dinamika yang tidak tertangkap melalui angka statistik (Creswell, 2014; Yin, 2018).

Penelitian ini bertujuan: (1) mendeskripsikan bentuk-bentuk konkret implementasi nilai Pela

Gandong dalam manajemen SDM di SD Inpres 21 Ambon; (2) menganalisis mekanisme yang menghubungkan internalisasi nilai Pela Gandong dengan peningkatan kinerja guru; (3) mengidentifikasi faktor pendukung dan penghambat; dan (4) merumuskan Model MSDM-KL (Manajemen SDM berbasis Kearifan Lokal) sebagai kerangka konseptual orisinal yang dapat diadaptasi sekolah-sekolah lain di Maluku.

Penelitian ini memberikan kontribusi teoritis melalui konfirmasi empiris pertama tentang operasionalisasi Pela Gandong dalam sistem manajemen SDM pendidikan formal, sekaligus mengajukan proposisi Model MSDM-KL sebagai sintesis dari Social Capital Theory (Putnam, 1995), Contextual HRM (Brewster, 1999), dan Indigenous Knowledge Management (Dei et al., 2000). Secara praktis, temuan ini menawarkan rekomendasi kebijakan konkret bagi Dinas Pendidikan Kota Ambon dan pemangku kepentingan pendidikan di Provinsi Maluku.

Kajian Teori

Manajemen SDM pendidikan merupakan serangkaian proses terencana yang mencakup rekrutmen, pengembangan profesional, penilaian kinerja, motivasi, dan pembinaan tenaga pendidik guna mencapai tujuan pendidikan secara optimal (Mondy & Martocchio, 2016; Dessler, 2020). Armstrong dan Taylor (2020) menegaskan bahwa efektivitas manajemen SDM sangat dipengaruhi oleh konteks organisasi dan budaya setempat — argumen yang secara langsung mendukung relevansi pendekatan berbasis kearifan lokal untuk wilayah Maluku.

Kinerja guru diukur melalui empat kompetensi: pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional (UU No. 14 Tahun 2005). Mulyasa (2019) menyebutkan kinerja guru dipengaruhi faktor internal (motivasi, kompetensi, komitmen) dan eksternal (kepemimpinan kepala sekolah, iklim organisasi, dukungan sosial). Dalam konteks Maluku, Kempa (2018) menemukan bahwa kepercayaan antarpersonal dan rasa kebersamaan komunitas merupakan prediktor kuat kinerja guru. Huliselan (2023) memperkuat temuan ini dengan

menemukan bahwa kepala sekolah SD di Kota Ambon yang menggunakan pendekatan musyawarah memiliki guru-guru dengan tingkat komitmen dan kehadiran lebih baik.

Penelitian ini menopang analisisnya pada tiga kerangka teoritis. Pertama, Social Capital Theory (Putnam, 1995) yang memposisikan kepercayaan dan norma timbal balik sebagai fondasi kerjasama dalam organisasi. Kedua, Contextual Human Resource Management (Brewster, 1999) yang menekankan bahwa praktik HRM efektif tidak bersifat universal melainkan sangat dipengaruhi konteks institusional dan kultural. Ketiga, Indigenous Knowledge Management (Dei et al., 2000) yang mengartikulasikan potensi pengetahuan lokal dalam tata kelola modern. Sintesis ketiganya menghasilkan proposisi bahwa integrasi nilai Pela Gandong ke dalam manajemen SDM merupakan bentuk adaptasi kontekstual yang rasional dan efektif.

Pela Gandong sebagai sistem ikatan persaudaraan adat telah terbukti berfungsi sebagai mekanisme tata kelola sosial yang

operasional, termasuk dalam rekonstruksi sosial Ambon pascakonflik 1999–2004 (Rahawarin, 2020). Tanamal (2021) menemukan komunitas dengan praktik Pela Gandong aktif memiliki indeks modal sosial 34% lebih tinggi dibanding yang tidak. Namun, operasionalisasinya secara eksplisit dalam manajemen SDM pendidikan formal belum pernah dikaji secara empiris — menjadikan penelitian ini memiliki nilai kebaruan tinggi.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus tunggal instrumental (Stake, 1995). Desain ini dipilih karena SD Inpres 21 Ambon merepresentasikan kasus yang kaya secara empiris dan teoritis. Pertanyaan penelitian bersifat eksploratif-interpretatif — menuntut pemahaman mendalam tentang proses, makna, dan mekanisme yang tidak dapat ditangkap melalui pendekatan survei (Creswell, 2014; Yin, 2018).

Penelitian dilaksanakan di SD Inpres 21 Ambon, Jalan Dr. Kayadoe, Kelurahan Kudamati, Kecamatan Nusaniwe, Kota Ambon.

Pengumpulan data lapangan berlangsung Juli–Oktober 2025. Pemilihan informan menggunakan teknik purposive sampling dengan 9 informan kunci sebagaimana disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Profil Informan Penelitian

Kode	Jabatan	Agama	Masa Kerja
I-1	Kepala Sekolah	Kristen Prot.	8 thn (di sekolah)
I-2	Guru Senior Kls. VI	Islam	22 tahun
I-3	Guru Senior Kls. V	Kristen Prot.	18 tahun
I-4	Guru Senior Kls. IV	Islam	15 tahun
I-5	Guru Senior PJOK	Kristen Kat.	13 tahun
I-6	Guru Muda Kls. II	Islam	4 tahun
I-7	Guru Muda Kls. I	Kristen Prot.	3 tahun
I-8	Ketua Komite	Islam	—
I-9	Pengawas SD	Kristen Prot.	—

Data dikumpulkan melalui tiga teknik: (1) Wawancara mendalam semi-terstruktur (60–120 menit per informan), direkam dan ditranskripsikan secara verbatim; (2) Observasi partisipatif selama 4 minggu (Juli–Agustus 2025), mencakup 4 sesi rapat dewan guru, 3 sesi kelompok Masohi, 8 kelas pembelajaran, dan interaksi informal; dan (3) Studi dokumentasi meliputi RKT, notulen rapat dewan guru, laporan PKG Semester I TA

2025/2026, program PKB, dan data Dapodik (NPSN 60103166, sinkronisasi Maret 2025).

Analisis data menggunakan model interaktif Miles, Huberman, dan Saldaña (2014): pengkondensasian data, penyajian data, dan penarikan serta verifikasi kesimpulan. Pengkodean dilakukan dalam dua tahap: open coding dan axial coding menggunakan NVivo 14. Validitas data dijamin melalui empat strategi: triangulasi sumber (guru, kepala sekolah, pengawas, komite), triangulasi metode (wawancara, observasi, dokumentasi), member checking, dan peer debriefing. Saturasi data dicapai pada wawancara ke-8; wawancara ke-9 dilakukan sebagai konfirmasi.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

SD Inpres 21 Ambon berdiri sejak 1977, terakreditasi A, dengan 15 guru aktif (10 PNS/PPPK, 5 honorer; 13 berkualifikasi S1). Berdasarkan data Adminduk Capil Kota Ambon TA 2025/2026, komposisi agama guru: 8 Kristen Protestan (53,3%), 6 Islam (40%), dan 1 Kristen Katolik (6,7%). Komposisi multireligius ini merupakan

prasyarat organik bagi operasionalisasi nilai Pela Gandong dalam kelompok lintas agama.

1. Kelompok Masohi Antarguru Lintas Agama

Inovasi manajerial paling distinktif di SD Inpres 21 Ambon adalah pembentukan kelompok Masohi: kelompok-kelompok kecil beranggotakan 3–4 guru yang sengaja dikombinasikan lintas agama (Islam-Kristen) untuk mengerjakan tugas administratif bersama — mulai dari penyusunan RPP, penilaian portofolio siswa, hingga persiapan akreditasi. Kepala sekolah (I-1) menjelaskan:

"Saya sengaja campur-campur di dalam kelompok itu. Ada guru Islam, ada guru Kristen. Bukan karena apa, tapi supaya kita tetap ingat: kita basudara. Kalau kita duduk rapat sama-sama, susah-senang sama-sama, itu namanya Masohi. Itu yang bikin kita kuat."

Observasi partisipatif pada 22 Agustus 2025 mencatat sesi kelompok Masohi berlangsung dalam suasana informal namun menghasilkan output konkret berupa bank soal bersama yang disepakati

secara kolektif. Guru senior I-2 (Islam), koordinator salah satu kelompok, mengonfirmasi bahwa kerja sama lintas agama ini telah menghasilkan metode co-assessment yang meningkatkan konsistensi penilaian antarkelas.

2. Musyawarah Mufakat dalam Rapat Dewan Guru

Nilai *Ain ni ain* dan *Hidup orang basudara* dioperasionalkan melalui mekanisme musyawarah mufakat yang terstruktur. Kepala sekolah secara eksplisit mengingatkan nilai *Pela Gandong* di awal setiap rapat: semua guru diberi ruang berbicara, tidak ada dominasi satu pihak, dan keputusan diambil berdasarkan kesepakatan bersama — bukan voting.

"Di sini, rapat bukan tempat kepala sekolah bicara sendiri. Semua guru wajib menyampaikan pendapat. Kalau ada yang diam saja, saya tanya langsung. Itu cara Pela Gandong: ain ni ain, tolong-menolong, bukan cuma jasmani tapi juga dalam kerja."

Observasi rapat dewan guru 6 Agustus 2025 menunjukkan bahwa dari 15 guru hadir, 13 aktif berbicara

— termasuk 2 guru honorer yang menurut pengawas (I-9) biasanya pasif di sekolah-sekolah lain. Guru muda I-6 mengungkapkan bahwa mekanisme ini membuatnya merasa dihargai meski baru mengajar 4 tahun.

3. Mentoring Berbasis *Ain ni Ain*

SD Inpres 21 Ambon mengembangkan sistem mentoring informal namun terstruktur di mana guru senior (masa mengabdikan ≥ 13 tahun) secara sukarela mendampingi guru muda selama semester pertama. Guru senior I-5 menjelaskan:

"Guru muda yang baru masuk, kami pasang dengan guru senior. Bukan karena ada peraturan, tapi karena itu sudah jadi kebiasaan kami. Senior tolong junior, junior hormat sama senior. Itu Ain ni ain. Kami tidak perlu buku tebal untuk jelaskan itu."

Guru muda I-7 mengakui bahwa mentornya membantu tidak hanya dalam administrasi kelas, tetapi juga dalam menghadapi situasi konflik emosional dengan orang tua siswa — keterampilan yang tidak diperolehnya di bangku kuliah.

4. Community Agreement Berbasis Sasi

Nilai Sasi diwujudkan melalui kesepakatan bersama (community agreement) yang disusun oleh seluruh guru di awal tahun ajaran melalui prinsip musyawarah mufakat — bukan ditentukan oleh kepala sekolah. Guru senior I-3 menjelaskan:

"Aturan itu kami bikin sendiri, bukan dari atas. Jadi kalau ada yang melanggar, kami tidak merasa dihukum, tapi kami merasa mengkhianati kesepakatan bersama. Itu beda sekali rasanya. Sasi bukan larangan — Sasi adalah janji."

5. Mekanisme Penghubung: Nilai ke Kinerja

Analisis tematik mengidentifikasi tiga mekanisme yang menghubungkan internalisasi nilai Pela Gandong dengan peningkatan kinerja guru: (a) penguatan modal sosial bridging — kelompok Masohi dan musyawarah mufakat secara konsisten membangun kepercayaan antarindividu yang melampaui batas agama; (b) internalisasi identitas profesional kolektif — nilai Hidup orang basudara mendorong guru

mengonstruksi identitas profesional bukan sebagai individu melainkan sebagai komunitas yang saling bertanggung jawab; dan (c) penguatan komitmen afektif — seluruh 9 informan mengekspresikan rasa memiliki (sense of belonging) yang kuat yang diatribusikan eksplisit pada iklim kekeluargaan berbasis Pela Gandong.

Temuan ini berkorespondensi dengan Tanamal (2021) dan menambahkan dimensi baru: modal sosial Pela Gandong memiliki dampak terukur terhadap kinerja profesional guru dalam konteks sekolah formal. Hal ini sekaligus mengkonfirmasi proposisi Social Capital Theory (Putnam, 1995) bahwa norma timbal balik dan kepercayaan merupakan fondasi kerjasama organisasional yang efektif.

6. Faktor Pendukung dan Penghambat

Faktor pendukung utama meliputi: kepemimpinan kepala sekolah dengan visi kuat integrasi Pela Gandong, komposisi agama guru yang seimbang, dan komunitas Kudamati yang aktif mempraktikkan Pela Gandong di luar sekolah. Faktor penghambat meliputi: ketergantungan

pada figur kepemimpinan individual (risiko kesinambungan saat mutasi), proporsi guru honorer yang relatif tinggi (33%), pemahaman Pela Gandong yang lebih terbatas di kalangan guru muda pascakonflik, serta belum adanya kebijakan formal Dinas Pendidikan yang mengakomodasi indikator kearifan lokal dalam evaluasi kinerja sekolah.

Temuan tentang ketergantungan pada figur kepemimpinan menggarisbawahi urgensi institusionalisasi — mendokumentasikan mekanisme Pela Gandong ke dalam dokumen resmi RKS/RKT agar tidak bersifat person-dependent. Ini sejalan dengan pendekatan Contextual HRM (Brewster, 1999) yang menekankan pentingnya pelembagaan nilai kontekstual dalam struktur organisasi formal.

7. Proposisi Model MSDM-KL

Berdasarkan temuan, penelitian ini mengusulkan Model MSDM-KL (Manajemen SDM berbasis Kearifan Lokal) yang terdiri dari tiga lapis: (1) Lapis Nilai — internalisasi nilai Pela Gandong (Masohi, Ain ni ain, Basudara, Sasi) sebagai fondasi; (2) Lapis Praktik — operasionalisasi nilai ke dalam

mekanisme konkret (kelompok Masohi, musyawarah, mentoring Ain ni ain, community agreement Sasi); dan (3) Lapis Dampak — penguatan modal sosial bridging, identitas profesional kolektif, dan komitmen afektif yang bermuara pada peningkatan kinerja guru. Model ini dapat diadaptasi di wilayah lain dengan mengganti nilai Pela Gandong dengan kearifan lokal yang relevan.

Tabel 2. Model MSDM-KL: Tiga Lapis Kerangka Konseptual

Lapis	Komponen	Indikator Operasional
1. Nilai	Pela Gandong: Masohi, Ain ni ain, Basudara, Sasi	Pemahaman & penghayatan nilai oleh seluruh warga sekolah
2. Praktik	Kelompok Masohi, musyawarah mufakat, mentoring Ain ni ain, community agreement	Frekuensi, partisipasi, dan kualitas pelaksanaan mekanisme
3. Dampak	Modal sosial, identitas kolektif, komitmen afektif	Kinerja guru (PKG), kehadiran, partisipasi PKB sukarela

D. Kesimpulan

Penelitian kualitatif studi kasus ini berhasil mengungkap secara mendalam bagaimana SD Inpres 21 Ambon telah mengembangkan praktik manajemen SDM yang distinktif dan inovatif berbasis nilai kearifan lokal Pela Gandong. Empat

mekanisme manajerial yang teridentifikasi — kelompok Masohi antarguru lintas agama, musyawarah mufakat, mentoring Ain ni ain, dan community agreement berbasis Sasi — bekerja melalui tiga jalur pengaruh yang saling memperkuat: penguatan modal sosial bridging, internalisasi identitas profesional kolektif, dan penguatan komitmen afektif, yang secara agregat mendorong peningkatan kinerja guru secara berkelanjutan.

Penelitian ini memberikan dua kontribusi utama: (1) konfirmasi empiris pertama tentang operasionalisasi nilai Pela Gandong dalam sistem manajemen SDM pendidikan formal; dan (2) proposisi Model MSDM-KL sebagai kerangka konseptual tiga lapis orisinal yang siap dikembangkan melalui studi longitudinal dan penelitian pengembangan modul pelatihan kepala sekolah.

Rekomendasi kebijakan: (a) Kepala SD Inpres 21 perlu mendokumentasikan secara formal seluruh mekanisme berbasis Pela Gandong dalam RKS/RKT; (b) Dinas Pendidikan Kota Ambon direkomendasikan mengembangkan modul PKB berbasis Pela Gandong

dengan SD Inpres 21 sebagai sekolah model; dan (c) UPTD Pendidikan Kecamatan Nusaniwe direkomendasikan memasukkan indikator integrasi kearifan lokal dalam Evaluasi Diri Sekolah (EDS). Penelitian mendatang disarankan melakukan studi longitudinal minimal 2 tahun ajaran dan kajian komparatif multi-kasus yang mencakup sekolah-sekolah di pulau-pulau terpencil Maluku.

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (15th ed.). Kogan Page.
- Arjanto, P. (2022). Manajemen pendidikan berbasis budaya lokal di wilayah kepulauan: Tantangan dan peluang. *Jurnal Manajemen Pendidikan Universitas Pattimura*, 8(1), 1–18.
- Bartels, D. (1977). *Guarding the invisible mountain: Intervillage alliances, religious syncretism and ethnic identity among Ambonese Christians and Moslems in the Moluccas* [Doctoral dissertation, Cornell University].
- Brewster, C. (1999). *Strategic human resource management: The value*

- of different paradigms. Management International Review, 39, 45–64.
- Creswell, J. W. (2014). Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches (4th ed.). SAGE Publications.
- Day, C., Kington, A., Stobart, G., & Sammons, P. (2006). The personal and professional selves of teachers: Stable and unstable identities. British Educational Research Journal, 32(4), 601–616.
- Dei, G. J. S., Hall, B. L., & Rosenberg, D. G. (Eds.). (2000). Indigenous knowledges in global contexts: Multiple readings of our world. University of Toronto Press.
- Dessler, G. (2020). Human resource management (16th ed.). Pearson Education.
- Huliselan, E. K. (2023). Manajemen kepala sekolah dalam mengoptimalkan kinerja guru di SDN Kota Ambon. Jurnal Kepemimpinan Pendidikan Maluku, 1(1), 5–19.
- Kemendikdasmen. (2025). Rekap data PTK aktif SD Kecamatan Nusaniwe Kota Ambon — Semester I TA 2025/2026 [Data Dapodik, NPSN 60103166].
- Direktorat Jenderal PAUD Dikdasmen.
- Kempa, R. (2018). Kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru: Studi di sekolah-sekolah pascakonflik Maluku. Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran, 25(2), 88–102.
- Leirissa, R. Z. (1996). Maluku dalam perjuangan nasional Indonesia. Lembaga Sejarah Universitas Indonesia.
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2014). Qualitative data analysis: A methods sourcebook (3rd ed.). SAGE Publications.
- Mondy, R. W., & Martocchio, J. J. (2016). Human resource management (14th ed.). Pearson Education.
- Mulyasa, E. (2019). Manajemen berbasis sekolah: Konsep, strategi, dan implementasi (revisi). Remaja Rosdakarya.
- Putnam, R. D. (1995). Bowling alone: America's declining social capital. Journal of Democracy, 6(1), 65–78.
- Rahawarin, Y. (2020). Pela sebagai mekanisme rekonsiliasi dan integrasi sosial di Maluku: Kajian

- historis dan sosiologis. *Jurnal Sejarah dan Budaya*, 14(1), 1–18.
- Stake, R. E. (1995). *The art of case study research*. SAGE Publications.
- Tanamal, M. J. (2021). Modal sosial Pela Gandong dan pembangunan masyarakat di Maluku. *Jurnal Sosiologi Masyarakat*, 26(1), 1–24.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.
- Yin, R. K. (2018). *Case study research and applications: Design and methods* (6th ed.). SAGE Publications.